

Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes

En el 2009, el conflicto en Kraft/Terrabusi y la lucha de los trabajadores del subte por la *personería gremial*, que se sumó a la ya tradicional demanda de la CTA, instalaron fugazmente en los medios de prensa la discusión sobre el modelo sindical argentino. En ese contexto, los grandes diarios expusieron, nuevamente y después de mucho tiempo, las viejas aporías gremiales de la patronal argentina: el cuestionamiento gorila de una dirigencia sindical a la que prefiere mil veces frente a las alternativas izquierdistas. A su vez, varios columnistas provenientes de las ciencias sociales encontraron la oportunidad de colar en la discusión sus opiniones sobre las bases del poder sindical, el rol de los grandes sindicatos durante los noventa y la situación actual del movimiento obrero (Abal Medina 2009; Iñigo Carrera y Fernández 2009; Palomino 2009, entre otros).

Aunque menos visible, fue también un momento propicio para que retomara impulso el sordo debate sobre la naturaleza de la burocracia sindical, que viene desarrollándose dentro de la izquierda en distintos medios sindicales, políticos y académicos¹. En este debate, la formulación clásica (o su sátira) comenzó a ser cuestionada desde un enfoque que pretende recuperar la complejidad del fenómeno atacando algunas de sus premisas más elementales. En medios académicos, esta tendencia se manifestó en argumentos críticos de los esquemas ortodoxos que separan tajantemente a las dirigencias de los trabajadores de base hasta el punto de volver irreconocible el mundo sindical realmente existente. Según este esquema binario, burocracia sindical y clase obrera serían entidades diferenciadas y opuestas, cuando no, extrañas; por un lado, el mundo de las direcciones, por el otro, el mundo de los trabajadores de base².

¹ De manera más o menos directa, hemos participado de estos debates con Belkin, A. y Ghigliani, P. (2009) "Sindicalmente hablando", *Tinta Roja*, 2, 3, La Plata; Ghigliani, P. (2009) "Dilemas de la democracia sindical: la Federación Gráfica Bonaerense", *Revista de discusión política*, 1, 1, marzo; Belkin, A. (2010) "La AGTSyP sigue haciendo historia: importante avance en la lucha por el reconocimiento estatal al Sindicato del Subte", *ANRed* (Agencia de Noticias Red Acción), www.anred.org.

² Este uso responde además a un modo de concebir el desarrollo histórico de la clase obrera y de su poder social que conduce a la cosificación de su movimiento contradictorio al reducirlo al choque entre dos entes extraños; por un lado la burocracia, por el otro, los movimientos anti-burocráticos (Ghigliani 2008)

El ímpetu revisionista tuvo repercusiones sobre el uso de la categoría *burocracia sindical* en las ciencias sociales. Más allá de la polisemia del término, hoy es improbable encontrar una definición que enuncie una visión cruda de la burocracia sindical como capa escindida del estado de organización y conciencia de los trabajadores y sin sustento alguno entre las bases.

En este breve ensayo exploraremos la siguiente hipótesis: que denunciar la separación que establecen los análisis ortodoxos entre dirigentes y bases, demostrar la relativa representatividad de los primeros y criticar el esencialismo de la premisa de la que usualmente parten, esto es, el carácter ontológicamente revolucionario de la clase obrera, es un primer paso, sin duda importante, pero insuficiente³. Es insuficiente, por un lado, porque corre el riesgo de transformarse en una justificación complaciente de direcciones que militan activamente contra la construcción de un poder obrero con metas emancipadoras; por el otro, porque no alcanza a romper con la naturaleza binaria del esquema ortodoxo que se critica. Como consecuencia, queda clausurada toda la rica discusión sobre las complejas relaciones de representación, consenso, intereses, movilización, que atraviesan al movimiento sindical.

*Intereses y representación*⁴

Mientras que la crítica a la formulación ortodoxa condujo al reconocimiento de que las direcciones sindicales sustentan su poder en el apoyo activo o pasivo de los afiliados y que expresan, aún en forma distorsionada, intereses genuinos de los trabajadores, la versión extrema de este argumento sugiere que las direcciones gremiales son una expresión directa de sus bases sociales y por lo tanto, deben ser respetadas.

Al igual que las posturas ortodoxas, el revisionismo tiende a ignorar así un aspecto

³ Por otra parte, es necesario reconocer que esta actitud revisionista no avanza mucho más allá de los planteos que hiciera oportunamente Daniel James (1981; 1990).

⁴ Permítasenos dejar a un lado la compleja discusión sobre la categoría interés (una síntesis sucinta puede encontrarse en Ghigliani 2010). Basta aquí, con postular su utilidad en tanto y en cuanto dicha categoría descansa sobre una teoría de la explotación y sobre el reconocimiento de múltiples niveles de análisis que faciliten abordar la complejidad de los intereses y demandas obreras bajo el capitalismo (Kelly 1998). Tales niveles deberían permitir integrar el examen de deseos, preferencias y creencias con el plano de las demandas y acciones concretas, pero sobre todo, requiere mantener la imputación de intereses objetivos a los agentes de acuerdo a sus posiciones de clase. Ello por dos motivos: porque el elemento estructural es central para hacer inteligible el comportamiento social y porque es esencial para una crítica de las acciones de la clase obrera bajo el capitalismo (referencias y discusiones diversas pero igualmente útiles en Balbus 1971; Callinicos 1985; Isaac 1987; Lukes 2005; Edwards 2006).

clave del problema: el *proceso de formación de los intereses colectivos inmediatos de los trabajadores*. De este modo, ortodoxos y revisionistas operan como si los intereses de las bases fueran algo dado y preexistente. Cuando ello se combina con un determinismo mecanicista, asumen que el antagonismo estructural en el que se encuentra situada la clase obrera basta para identificar las demandas colectivas inmediatas (como un producto natural de la posición objetiva) y las formas de acción que llevaría adelante de no mediar obstáculos y desvíos. Cuando no, simplemente deducen, suponen o imaginan los verdaderos intereses obreros. Luego de cumplida esta tarea, ortodoxos y revisionistas pasan a examinar en qué medida y en qué grado, estos intereses son obstruidos o expresados por las direcciones.

El punto de partida de nuestra exploración es otro. Los intereses colectivos de los trabajadores son la resultante de un complejo proceso social, esto es, construcciones sociales. La manifestación empírica de los mismos es el resultado siempre contradictorio del choque entre intereses particulares e intereses colectivos debido a la fragmentación, la subordinación y la explotación de la clase. *La organización, el liderazgo, los procesos de toma de decisión y las propias direcciones sindicales, juegan un papel central en este proceso*. Desde este punto de vista, el problema adquiere una formulación distinta. La cuestión no consiste en medir en qué grado las organizaciones y las direcciones sindicales obstruyen o representan los genuinos intereses de las bases, sino que ellas mismas son poderes constituyentes de los intereses colectivos de los obreros. Por lo tanto, desde esta perspectiva, la cuestión de la burocracia trasciende las características y políticas del grupo dirigente. Lo que está en juego es el modo colectivo de organización y definición de los intereses obreros, lo que se vincula con el tipo de organización social de las relaciones entre obreros, activistas, dirigentes.

Las estructuras organizacionales, el balance entre centralización y descentralización del poder dentro del sindicato, las dinámicas de interacción entre sus miembros (trabajadores y trabajadoras de base, activistas, delegados, cuadros medios, dirigentes rentados) no son datos inocuos a la hora de examinar qué tipo de demandas y qué tipo de acciones terminan imponiéndose. Los líderes formales e informales cumplen un rol central al darles (o no) un sentido a las injusticias que experimentan las obreras y los obreros atribuyendo culpas a patrones y gobiernos en lugar de fuerzas económicas incontrolables o la simple fatalidad; promoviendo (o no) un sentido de pertenencia y contribuyendo al reconocimiento de intereses comunes frente a los empleadores; incitando (o no) a la acción colectiva mediante un proceso de persuasión dirigido a vencer las resistencias frente a los posibles costos individuales; legitimando (o no) las medidas de lucha frente a los argumentos contrarios de patrones y autoridades públicas

(Darlington 2001). Y distintos procesos de toma de decisión conllevan grados distintos de discusión y participación, y muy posiblemente, distintos resultados (Ghigliani 2009).

A ello debemos sumarle que la organización sindical está materialmente determinada, esto es, las formas y prácticas sociales a través de las cuales las obreras y los obreros definen sus demandas y formas de acción se erigen sobre determinadas condiciones materiales. Los sindicatos son organizadores secundarios (Muller-Jentsch 1985). O como escribió Gramsci en *Ordine Nuovo* en 1919: “el sindicalismo une a los obreros de acuerdo con la forma que les imprime el régimen capitalista”. Ello significa que organizan una fuerza de trabajo cuya composición (siempre cambiante) depende de las estructuras de la propiedad, los procesos de trabajo y la fisonomía de la industria, el comercio y los servicios. A su vez, una vez iniciada la institucionalización de las interacciones con la patronal y el estado, lo que el sindicato organiza, y cómo lo organiza, pasa a estar condicionado también por las instituciones de la negociación colectiva.

Así, la diferenciación entre dirigentes y dirigidos que en un principio tiene un origen político que se activa sobre todo durante los conflictos abiertos, deviene paulatinamente delegación permanente de funciones derivadas de la negociación colectiva, lo que introduce la diferenciación sociológica en la que se ha concentrado la mayoría de las investigaciones sobre la burocracia sindical. Este desarrollo no es simplemente una consecuencia inevitable del crecimiento de la organización sino más bien un fruto de las relaciones institucionales objetivas que comienzan a desarrollarse a partir de que la patronal y el estado ceden y la co-administración rutinaria del conflicto incrementa la necesidad de la disciplina obrera en los momentos de *pax*. Se trata de una institucionalización en cuyo origen se encuentran conquistas y acuerdos que históricamente favorecieron el crecimiento de organizaciones obreras con determinadas funciones en detrimento de otras. En el caso argentino, además, a mediados de los cuarenta, la subsunción y reglamentación por el estado del incipiente sistema de relaciones industriales potenció esta tendencia dándole un contenido concreto al postulado abstracto de que la dirección sindical debe ejercer *poder sobre* los trabajadores para estar en condiciones de ejercer *poder para* ellos (Hyman 1981, p. 80)⁵. A partir de ese momento, la ley no solo condiciona los procedimientos de negociación y administración del conflicto sino las mismas estructuras sindicales. En síntesis, es a lo

⁵ Este punto encierra otra discusión, íntimamente vinculada a la de este ensayo, pero cuyo desarrollo se ubica en un nivel de abstracción mayor, la de las bases sociales del potencial extrañamiento (alienación) de la asociación obrera devenida institución sindical.

largo de este proceso que a la diferenciación política entre dirigentes y dirigidos se adhiere una diferenciación sociológica que determina una desigualdad real en el seno de las organizaciones obreras que no se reduce ni al crecimiento, ni a la ideología, ni a la traición, ni a los estilos de conducción.

Esta dimensión es la que la *interpretación sociológica* se dedica a escrutar con perspicacia, aunque mistificando su origen, manteniendo el esquema binario que venimos criticando y reduciendo la noción de burocracia al comportamiento extendido de los grupos que la personifican en sindicatos medianamente consolidados (Michels 1972; Collinet 1955; Lipset 1964). Su idea básica es que los dirigentes sindicales conforman una oligarquía con intereses comunes e independientes de los intereses de la base. Las distintas formulaciones de esta *interpretación sociológica* suelen distinguir entre aquellos factores que en este tipo de organizaciones promueven el deseo de perpetuarse en el cargo y aquellos otros factores que ayudan a que ello efectivamente suceda. Los trabajadores que son elegidos para ocupar cargos directivos, no sólo se distancian de la experiencia laboral cotidiana de aquellos a quienes representan, sino que gozan de prestigio social. Los dirigentes son rodeados de cierto honor y deferencia que los ubican en un lugar distinto del simple trabajador de base. A su vez, el mero ejercicio del cargo va generando una distancia social cada vez mayor entre la posición del líder y los miembros ordinarios. Sus funciones los exponen a nuevas experiencias cotidianas que los vinculan a diversas esferas de la vida social y los diferencian de la masa de sus adherentes: administración de recursos, viajes y el contacto permanente con empresarios, autoridades, políticos y otros dirigentes gremiales. Todo ello repercute sobre los conocimientos, los horizontes intelectuales y las aspiraciones de los dirigentes (Lipset, 1964, p. 354). Pero además, gracias al desempeño de sus cargos, los dirigentes desarrollan ciertas habilidades que el obrero medio no tiene oportunidad de adquirir. Las funciones que cumplen los entrenan en el uso de la palabra, aprenden a pronunciar discursos, consiguen una mayor facilidad de expresión. También aprenden las artes de la organización y la conducción. Y todas estas destrezas les ayudan, a su vez, a ganar el consentimiento de sus representados (Lipset, 1964, p. 356). No obstante, lo crucial es que junto con el cargo los dirigentes obtienen una serie de prerrogativas que incrementan su poder político dentro del sindicato, entre ellas, el acceso privilegiado a la información y el control de los medios formales de comunicación de la organización, y más en general, de los diversos recursos del aparato sindical. En el caso argentino, como señalamos más arriba, nos encontramos con la dificultad extra que plantea el marco legal que concentra el poder en la cúpula y otorga un control descomunal a las direcciones sobre la vida interna y los procesos de toma de decisión de los sindicatos.

La normativa jurídica se encuentra estructurada de tal manera que beneficia la perpetuación del oficialismo y obtura, en gran medida, las posibilidades de presentar listas opositoras. Esta interpretación no está tan alejada después de todo, de las formulaciones marxistas clásicas que enfatizaron la diferencia entre las condiciones de la reproducción social de obreros y dirigentes, y la tendencia a que la preservación de la organización devenga un fin en sí mismo para los últimos (Callinicos 1995).

Una conclusión elemental que se deriva de la sumatoria de los agudos aportes de la *interpretación sociológica* y del análisis crítico del rol que juega el estado y sus leyes en el ordenamiento de las relaciones entre capital y trabajo en Argentina es que la pelea al interior de los sindicatos y entre diferentes direcciones sindicales resulta desigual. Las distintas orientaciones políticas no se encuentran en pie de igualdad para disputar la dirección del movimiento obrero. Las direcciones establecidas cuentan con recursos de poder para enfrentar las amenazas opositoras; la clase dominante (y el estado) intervienen en las disputas sindicales, favoreciendo aquellas conducciones cuya política redunde en mayores beneficios para sus intereses. Sin mencionar aquellos casos donde las fracciones sindicales que cuentan con el aval de los empresarios y el estado recurren a métodos violentos y fraudulentos para imponer sus decisiones o para volcar a su favor el resultado de las elecciones a cargos directivos; o peor aún, los casos, por todos conocidos, donde los dirigentes se venden a la patronal.

No obstante, nuestra hipótesis es que un análisis que se mantenga en estos niveles, esto es, en una conceptualización de la burocracia como régimen político, capa social u orientación política, seguirá preso de las apariencias y recaerá tarde o temprano en los esquemas binarios que venimos criticando, esquemas que se fundan sobre la fractura conceptual entre intereses y representación.

No se trata de que en los sindicatos prevalezcan siempre los intereses del grupo dirigente por sobre los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. Tampoco de la distancia social de las y los dirigentes; en Argentina como adjetivo, el término se aplica cotidianamente a delegados y comisiones internas. Ni siquiera de la orientación política de la dirección; para constatar esta afirmación, basta con revisar descarnadamente la historia de las organizaciones sindicales conducidas por corrientes de izquierda. La cuestión más bien reside en que las organizaciones hiper centralizadas, los liderazgos substitutivos y los mecanismos de toma de decisión restrictivos y esporádicos limitan objetivamente la definición colectiva de intereses y demandas que vayan contra las estructuras y expectativas de la negociación colectiva y los modos públicamente autorizados de la administración del conflicto. Y reside también en la existencia de

poderosas presiones materiales e institucionales para que prevalezcan este tipo de organizaciones, liderazgos y mecanismos. Debiera ser obvio a esta altura, que explorar este argumento no significa que este ensayo postule que existen modos alternativos que garanticen la expresión sin distorsiones de los verdaderos intereses obreros, discutiremos este mito en la sección siguiente, sino que las prácticas y las formas sociales de organización son procesos constitutivos de las demandas y las formas que asume la acción sindical.

Burocracia y democracia

En la lógica de los esquemas binarios, es común que *democracia sindical* devenga el antónimo, consciente o inconsciente, de *burocracia sindical*. Ello es natural. Las dirigencias sindicales en Argentina son reacias a las prácticas democráticas⁶. Es común el fraude; suelen impedir la presentación de listas opositoras; recurren a menudo a la violencia física para resolver diferencias políticas; los estatutos sindicales tienden a ser restrictivos hasta el ridículo; desconfían de las asambleas, los delegados, y más en general, de los contenidos y formas de la democracia directa. La lista podría continuar.

La dificultad surge cuando la *democracia sindical* deviene un fetiche. Hay quienes optan por la denominación *democracia obrera* para indicar un tipo determinado que descansa en la más amplia participación y en procedimientos de democracia directa. Sin embargo, el problema no se resuelve seleccionando otro adjetivo o exaltando en abstracto un mecanismo determinado. Es necesario analizar en detalle los factores que constriñen las decisiones que se toman (y las que se dejan de tomar) en las organizaciones gremiales. Los mismos no se reducen a estatutos y procedimientos; la democracia no es una cuestión técnica aunque sea innegable que los métodos, y en especial, sus aplicaciones prácticas, son esenciales.

Existe una variada y lúcida literatura que ha destacado los obstáculos y presiones externas que enfrenta el ejercicio democrático en las asociaciones obreras, y la debilidad de los enfoques que confinan el análisis a la vida interna del sindicato (por ejemplo, Crouch 1972; Lukes 1974; Hyman 1975; Offe and Wiesensthal 1980; Kelly 1988). Son

⁶ Es común encontrar en la literatura la asociación causal un tanto irreflexiva entre peronismo y burocracia sindical. Joel Horowitz (2004), sin embargo, describe el poco apego a las prácticas democráticas durante la década del treinta (y antes) en gremios como la Unión Ferroviaria, Federación de Empleados de Comercio, la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos, Unión de Obreros y Empleados Municipales. Su estudio muestra la existencia de estatutos restrictivos, intervenciones de seccionales, expulsión de opositores, fraude, larga permanencia en cargos directivos, etc. El problema de la burocracia sindical hunde sus raíces en lo más profundo de la historia del movimiento obrero argentino.

dos las fuentes principales que suelen invocar estos análisis: el poder de la patronal y el poder del estado. Parece redundante justificar estas aseveraciones. La represión y las tácticas anti-sindicales de la patronal dificultan la solidaridad y la comunicación entre los trabajadores; la legislación determina aspectos cruciales de las relaciones laborales en los lugares de trabajo como así también de los procesos internos a través de los cuales se toman las decisiones en los sindicatos; los ejemplos posibles son innumerables. Y, otra vez, es necesario subrayarlo, las determinaciones productivas juegan un papel clave: la estructura de la industria, las características de los procesos de trabajo, la composición social y técnica de la clase. La dispersión geográfica o el tamaño de los establecimientos suelen dificultar la organización; las calificaciones han sido la base de jerarquías y diferencias de poder que han obstaculizado la definición de demandas comunes; la diversidad nacional o étnica han sido siempre desafíos para las organizaciones obreras.

Dicho de otro modo, cuando estas determinaciones materiales e institucionales no son consideradas, categorías como interés, representación o democracia, suelen contaminarse de ese racionalismo ingenuo que sirvió de base a las teorías políticas del liberalismo clásico. Es ese el caso, por ejemplo, cuando la asamblea deviene un espacio temporal mítico en el que las relaciones de fuerzas quedan suspendidas mientras obreros ideales deliberan en libertad y extraen conclusiones radicales de la experiencia de la explotación.

Además, es una concepción que entiende la acción colectiva sobre fundamentos individualistas y como agregación de voluntades. Supone que los intereses preexisten o han sido previamente conformados, intereses que los actores confrontan de manera más o menos transparente en la arena democrática para definir sus demandas. Es una concepción que sostiene entonces al menos una de las afirmaciones centrales de las teorías pluralistas sobre la democracia liberal: la neutralidad de las instituciones políticas respecto a la definición de los intereses en juego (Isaac 1987). Así, corre el riesgo permanente de reducir la democracia a un conjunto de procedimientos y reglas y a la libertad individual de aquellos que deciden (Castoriadis 1996). La extensión de la democracia, como un ideal que denota la activa participación de los trabajadores en las decisiones y en el control sobre los destinos de la organización, deja de ser entendida como parte del proceso de lucha por la construcción de poder obrero. Se aleja de la tradición socialista que liga democracia a igualdad real de condiciones de ejercicio y participación (Cerroni 1992). Deviene, en cambio, un conjunto de fórmulas y mecanismos abstractos y supletorios; un abracadabra institucional que garantiza la liberación de la combatividad que las direcciones frustran.

Las fuentes del poder interno de las direcciones sindicales provienen no sólo del entramado institucional de gobierno, de la conformación y representación efectiva de ciertos intereses obreros inmediatos, del consentimiento pasivo y de la movilización controlada; en determinados momentos también juega a su favor el individualismo y el conservadorismo existente entre los trabajadores. Cuentan además con fuentes de poder externas, producto de sus compromisos y de su participación en alianzas reformistas (o conservadoras), que suelen ser cruciales para la delimitación de los objetivos de su política sindical. Por el contrario, una organización combativa con una constitución democrática pierde su razón de ser cuando no logra renovar el compromiso militante de sus miembros y el seguidismo tácito de los indiferentes que verán afectada, más tarde o más temprano, su cotidianeidad por el agudizamiento de las disputas laborales. Sus compromisos y alianzas son de una naturaleza distinta y en general provienen de fuerzas sometidas a lógicas similares que demandan un involucramiento activo de sus miembros, en particular, insistimos, en los momentos de enfrentamiento abierto.

Por ello, el problema de la democracia desde el punto de vista de la construcción de poder obrero con perspectivas socialistas trasciende la crítica anti-burocrática. Ni siquiera se reduce a la crítica de las formas liberal-representativas que subsisten en la vida política interna de las organizaciones gremiales en Argentina, un aspecto crucial sin duda, sino que engloba al conjunto de constreñimientos que operan sobre la política sindical. No es sólo un problema de procedimientos, aunque ello forme parte de la cuestión, sino de organización y liderazgo. En síntesis, es una dimensión más de la pelea sobre las formas organizativas y políticas de la clase en su enfrentamiento estructural, y por lo tanto irremediable, contra el capital (Offe y Wiesenthal 1985). Una pelea en la que distintas fuerzas político-sindicales deben imponer sus agendas pero evitando el triunfo pírrico porque dependen siempre del apoyo y la disposición a actuar, ya no sólo de quienes los apoyan activamente, sino del número más amplio posible de trabajadores, organizados o no. Por ello, el análisis de la dinámica organizativa y política de la clase, que nociones como burocracia y democracia intentan captar, apunta directamente a las relaciones de fuerza.

Conclusiones

Con los años fue tomando forma el concepto de burocracia sindical que denominamos *clásico u ortodoxo*, de uso corriente tanto en los ámbitos políticos como académicos. Se puede encontrar una exposición arquetípica de este punto de vista en el libro de Jorge Correa *Los Jerarcas Sindicales* que separa de manera tajante direcciones y bases (Correa, 1974). Según el autor: “los rasgos de la elite sindical deben ser

considerados producto no tanto de la naturaleza del movimiento obrero y de las propensiones de sus componentes como de la injerencia de las clases dominantes y de su ideología particular.” (Correa, 1974, p. 10). Todas las cualidades consideradas meritorias (honestidad, combatividad, apego a las normas democráticas) fueron depositadas en las bases obreras. Por el contrario, los rasgos reprobables fueron adjudicados a los dirigentes (fraude, corrupción, traición, aversión por la democracia). De esta forma, los años sedimentaron una imagen donde afloraban dos mundos enfrentados y de naturaleza opuesta. Por un lado, los trabajadores de base, ontológicamente revolucionarios, son presentados como animadores permanentes de la lucha contra el capital. Las direcciones burocráticas, por su parte, son percibidas como frenos permanentes a los deseos transformadores de sus dirigidos.

Esta perspectiva fue criticada hace ya casi tres décadas por Daniel James. El historiador inglés advirtió sobre el peligro de caer en visiones simplistas de la dinámica social, erigiendo la *traición* de los dirigentes sindicales como clave explicativa general. Demostró que los líderes gremiales, aún los considerados burocráticos, mantenían cierto nivel de consenso entre sus representados. En el análisis de la interrelación entre bases y cúpulas, subrayó la importancia del contexto donde se generan estos vínculos. Se apartó de dos abstracciones metafísicas, como él mismo las denomina, que han dominado el debate sobre el sindicalismo peronista y la clase obrera: “una clase obrera que siempre lucha e intenta organizarse en forma independiente y una cúpula sindical que siempre traiciona y reprime” (James, 1981, p. 349).

La crítica realizada por James representó un avance significativo respecto a la visión tradicional sobre el tema y abrió la puerta de la perspectiva *revisionista*. Sin embargo, este ensayo partió de la hipótesis de que tanto *ortodoxos* como *revisionistas* mantienen un enfoque binario que conserva la dicotomía entre bases y dirigentes. Es cierto, James tiene la ventaja de restablecer, en cierta manera, el vínculo entre ambos extremos. Según su posición, los dirigentes no giran en el vacío, se sustentan en el consenso de sus representados. Pero mantiene la división entre los intereses colectivos de los trabajadores y las conducciones gremiales. James demuestra que esos intereses, de alguna manera, están presentes en las decisiones de las cúpulas sindicales.

La pretensión de este ensayo ha sido avanzar un paso más criticando a *ortodoxos* y *revisionistas* por ignorar los complejos procesos sociales a través de los que se constituyen los intereses colectivos inmediatos de los trabajadores. Esta discusión nos llevó, a su vez, a señalar las premisas metodológicas individualistas y las concepciones de raigambre racionalista y liberal que suelen contaminar dichos enfoques. Aún las

advocaciones a la democracia obrera corren el peligro de recaer en dichas premisas y concepciones por su premura en saltar del nivel estructural al de la acción obviando mediaciones y determinaciones. Cuando la acción esperada no aparece, la burocracia carga con todas las responsabilidades.

En este camino, tropezamos con diversos aspectos a los que no siempre se les otorga el valor que realmente tienen. Las formas organizativas, los diversos mecanismos de decisión, los liderazgos formales e informales, la normativa jurídica, son todos ellos elementos claves en la constitución de los intereses colectivos inmediatos del proletariado. Shandro ha señalado que las instituciones y las prácticas del movimiento obrero estructuran sus experiencias y percepciones (Shandro 1998). Por lo tanto, el esquema binario que separa prolijamente bases y direcciones, intereses y representación, democracia y burocracia, debe replantearse. Para decirlo en los términos del debate entre *ortodoxos* y *revisionistas* las conducciones sindicales son parte constituyente de los intereses obreros. Si ello es así, las coordenadas del debate cambian. Ya no se trata de rastrear en qué medida los intereses de los trabajadores previamente constituidos se expresan en las decisiones que adopta la conducción gremial. Se debe partir de una evaluación de todos los condicionantes (estructurales, jurídicos, organizacionales, subjetivos) que determinan las decisiones efectivas que adopta la clase obrera.

Referencias

Abal Medina, P. (2009) “Delegados en doble confrontación”, *Crítica*, 15 de noviembre.

Balbus, I. (1971) “The Concept of *Interest* in *Pluralist* and Marxian Analysis”, *Politics & Society*, 1: 151-177

Belkin, A. (2010) “La AGTSyP sigue haciendo historia: importante avance en la lucha por el reconocimiento estatal al Sindicato del Subte”, en ANRed (Agencia de Noticias Red Acción), www.anred.org.

Belkin, A. (2010) “Reflexionando sobre la burocracia sindical”, en *La Llamada: revista de discusión política*, marzo de 2010, Año1, N° 1

Belkin, A. y Ghigliani, P. (2009) “Sindicalmente hablando”, *Tinta Roja*, 3.

Callinicos, A. (1985) *Marxism and Philosophy*, Oxford: Oxford University Press.

Callinicos, A. (1995) *Socialists and the Trade Unions*. Londres: Cox and Wyman.

Castoriadis, C. (1996) “La democracia como procedimiento y como régimen”, en

<http://www.inisoc.org/Castor.htm>, último acceso 30 de agosto de 2010.

Cerroni, U. (1992) *Política. Métodos, teorías, procesos, sujetos, instituciones y categorías*, México: Siglo XXI.

Collinet, M. (1955) *El espíritu del sindicalismo*. Buenos Aires: Ediciones Populares Argentinas.

Correa, J. (1974) *Los Jerarcas Sindicales*, Buenos Aires: Editorial Obrador.

Crouch, C. (1971) *The Logic of Collective Action*, Cambridge: Harvard University Press.

Darlington, R. (2001) "Union Militancy and Left-Wing Leadership in London Underground", *Industrial Relations Journal*, 32 (1): 2–21.

Edwards, P. (2006) "Power and Ideology in the Workplace: Going Beyond even the Second Version of the Three-Dimensional View", *Work, Employment and Society*, 20 (3): 571–81.

Ghigliani, P. (2008) "Los usos de la noción de derrota en la historia reciente del movimiento obrero", *V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, 10 de diciembre, La Plata.

Ghigliani, P. (2009) "Dilemas de la democracia sindical: la Federación Gráfica Bonaerense", en *Relatos de lucha*, 1, compilado por A. Belkin, Buenos Aires: Desde el Subte.

Ghigliani, P. (2010) *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation: The Electricity Industry in the UK and Argentina*, Düsseldorf: Peter Lang Press. (en prensa)

Horowitz, J. (2004) *Los sindicatos, el estado y el surgimiento de Perón 1930/1946*, Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Hyman, R. (1975) *Industrial Relations. A Marxist Introduction*, Londres: The Macmillan Press.

Iñigo Carrera, N. y Fernández, F. (2009) "Cronología de un conflicto emblemático", *Le Monde Diplomatique*, 125, noviembre.

Palomino, H. (2009) "El retorno de las relaciones laborales", *Le Monde Diplomatique*, 125, noviembre.

Isaac, J. (1987) *Power and Marxist Theory. A Realist View*, Ithaca and London: Cornell University Press.

James, D. (1981) “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial”, *Desarrollo Económico*, vol. 21, n° 83, Oct. - Dic., pp. 321-349.

James, D. (1990) *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Kelly, J. (1988) *Trade Unions and Socialist Politics*, London: Verso.

Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations*, London and New York: Routledge.

Lipset, S.M. (1964) *El hombre político: las bases sociales de la política*. Buenos Aires: Eudeba.

Lukes, S. (2005) *Power: a Radical View* (2nd edition), Basingstoke: Palgrave – McMillan.

Michels, R. (1972) *Los partidos políticos: un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, Buenos Aires: Amorrortu.

Muller-Jentsch, W. (1985) ‘Trade Unions as Intermediary Organizations’, *Economic and Industrial Democracy*, 6 (1), 3–33.

Offe, C. and Wiesenhal, H. (1985) ‘Two Logics of Collective Action’, en Claus Offe *Disorganised Capitalism*, Oxford: Polity Press.

Shandro, A. (1998) “La conciencia desde fuera: Marxismo, Lenin y el proletariado”, *Revista Herramienta*, n° 8, octubre.